

การบริหารบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2

**THE EDUCATIONAL PERSONNEL ADMINISTRATION OF
PRIMARY SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2**

ปฐมภรณ์ คำภาพล

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

Pathomporn Kampaphon

MEd Student in Buddhist Educational Administration

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Loei Religious College

Corresponding Author E-mail: Kampaphon.pat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด เท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

คำสำคัญ: การบริหารโรงเรียน; การบริหารงานบุคคล;

Abstract

This research aimed to study the educational personnel administration of primary schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2. This study used the survey research. the samples were 313 of the administrators and teachers in the schools, selected by stratified sampling and simple random sampling. The tool used in this process was a 5 level estimation questionnaire with its reliability value of .985 analyze by percentage, frequency, mean, and standard deviation.

The research results were the statistic scores of t the personnel administration for schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2 in overall and each-aspect perspectives were at a highest level; It could be organized in order as follows: Enhancement of

efficiency in government service, Planning and positioning, Disciplinary and Discipline and Retirement, and Nomination and Appointment.

Keywords: School Administration; Personnel Administration;

บทนำ

การบริหารและการจัดการองค์การไม่ว่าองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การแสวงหากำไร หรือ องค์การไม่แสวงหากำไรเป็นหน้าที่ผู้บริหารที่จะวางแผน จัดองค์การ ตามทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด ก่อเกิดประสิทธิผลต่อองค์การตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ทรัพยากรหรือปัจจัยที่มีสำคัญต่อ การจัดการที่จะช่วยให้องค์การสามารถบริหารงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็น ทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การเพราะนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์จากทรัพยากรมนุษย์แล้วทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหาร อื่น ๆ ได้อีกด้วยองค์การต่าง ๆ จึงพยายามที่จะค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานรวมถึงพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในระดับที่องค์การต้องการ แม้แต่ผู้บริหารหรือผู้มี อำนาจจะกำหนดแผนงาน โครงการ หรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม หากคนไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ ไม่มี ความรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ ส่งผลให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้อย่างล่าช้าหรือไม่ สำเร็จ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็น ทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคนเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติทุกอย่าง ขององค์การ ยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดทดแทนคนได้อย่างแท้จริง และที่สำคัญ คนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่ แล้วเป็นสิ่งเดียวซึ่งจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กรแตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอยู่ยิ่งอยู่นาน มูลค่าจะลดลงหรือเสื่อมราคาลง ถึงแม้ว่าองค์การจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สมบูรณ์สักเพียงใดจะไม่ได้มีความหมาย หากไม่มีผู้ปฏิบัติหรือผู้ปฏิบัติที่ดีไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้การบริหารงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินไปด้วยความยากยิ่ง ทุกองค์การจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ เนื่องจากการบริหารคนเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนเพราะคนมีความรู้สึกรู้สีกมีปัญญาและความต้องการแตกต่างกันไป (พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี, 2559: 10)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจ ที่ได้รับผิดชอบ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรแห่ง ความเป็นเลิศ ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านคุณภาพ โดยมีมาตรการด้านบุคลากร คือ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิต

วิญญูณความเป็นครู (กลุ่มสารสนเทศ สนผ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, 14 กุมภาพันธ์) แต่อย่างไรก็ตามในการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ยังพบปัญหานโยบายการจัดกิจกรรมประชุม/สัมมนา/อบรมครูผู้สอน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการกำหนดกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2563: 7)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งนี้ โดยมีแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

1) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

2. ขอบเขตประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวนทั้งหมด 1,616 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตาราง ตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง R.V.Krejcie และ D.W.Morgan (จักรกฤษณ์ โปตาพล และสุพรรณิ บุญหนัก, 2563: 102) และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน

3. ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ในการทำวิจัยคือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอผาขาว อำเภอภูกระดึง อำเภอภูหลวง อำเภอวังสะพุง อำเภอหนองหิน และอำเภอเอราวัณ

4. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564 – เดือนเมษายน พ.ศ. 2565

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวนทั้งหมด 1,616 คน จำแนกตามอำเภอ แบ่งเป็น 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอผาขาว จำนวน 314 คน อำเภอภูกระดึง จำนวน 253 คน อำเภอภูหลวง จำนวน 170 คน อำเภอวังสะพุง จำนวน 504 คน อำเภอหนองหิน จำนวน 172 คน และ อำเภอเอราวัณ จำนวน 203 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตาราง ตามตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง R.V.Krejcie และ D.W.Morgan และได้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 313 คน และทำการเทียบสัดส่วนตามชั้นภูมิ ดังตาราง 3.1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	อำเภอผาขาว	314	61
2	อำเภอภูกระดึง	253	49
3	อำเภอภูหลวง	170	33
4	อำเภอวังสะพุง	504	98
5	อำเภอหนองหิน	172	33
6	อำเภอเอราวัณ	203	39
	รวม	1,616	313

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยยึดตามอำเภอ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ครอบคลุมทั่วพื้นที่เขตการศึกษาเลยเขต 2 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำ

การสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) ด้วยการจับสลาก เพื่อระบุผู้ให้ข้อมูล (จักรกฤษณ์ โปตาพล และสุพรรณิ บุญหนัก, 2563: 105)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง จากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ทบทวนเอกสาร และดำเนินการสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ดำเนินการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open end)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากหนังสือ วารสาร ตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3. สร้างเครื่องมือนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยหาค่า Index of Congruence (IOC.) ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่สอดคล้องตามที่ระบุไว้

ควรตัดออกหรือปรับปรุงแก้ไขใหม่หมดโดยถือเกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพบว่า ข้อคำถามทุกข้อเป็นตัวแทนการวัดโดยมีค่าความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อ และท่านได้แนะนำการใช้ภาษาในแบบสอบถามมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จึงนำไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 ชุด เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟา ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.985

5. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและหาผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้กลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่นิยมใช้ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สถิติที่ใช้มีดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย คำร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 313)

ที่	การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.67	0.45	มากที่สุด	2
2	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.55	0.71	มากที่สุด	4
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.77	0.41	มากที่สุด	1
4	วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ	4.59	0.67	มากที่สุด	3
รวม		4.61	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.41) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.45) ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.67) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(n = 313)

ที่	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา วางแผนบุคลากรกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กร	4.70	0.42	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารจัดทำข้อมูลประวัติบุคลากรที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด	4.65	0.43	มากที่สุด	4

ที่	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
3	ผู้บริหารจัดให้มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงกับความต้องการตามนโยบายโรงเรียน	4.68	0.45	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.48	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารกำหนดแนวทางส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู	4.68	0.42	มากที่สุด	2
รวม		4.67	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา วางแผนบุคลากรกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กร ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.42) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

(n = 313)

ที่	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารประสานหน่วยงานเพื่อรับสมัครอาจารย์และบุคลากรกรณีมีอัตราว่าง	4.59	0.44	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารดำเนินการรับสมัครบุคคล สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน กรณีมีอัตราว่างหรือได้รับอนุมัติอัตราใหม่	4.58	0.45	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารบรรจุและแต่งตั้ง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ/ปฏิบัติงาน	4.57	0.48	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารกำหนดเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	4.56	0.42	มากที่สุด	4

ที่	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
5	ผู้บริหารดำเนินการการแต่งตั้ง โยกย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.47	0.58	มาก	5
รวม		4.55	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประสานหน่วยงานเพื่อรับสมัครอาจารย์และบุคลากร กรณีมีอัตราว่าง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการรับสมัครบุคคล สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน กรณีมีอัตราว่างหรือได้รับอนุมัติอัตราใหม่ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการการแต่งตั้ง โยกย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(n = 313)

ที่	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร แนวทางปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ตลอดจนนโยบายสำคัญต่าง ๆ	4.85	0.37	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารได้จัดให้มีการนิเทศงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายการทำงาน	4.82	0.40	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงเรียน	4.83	0.39	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและส่งเสริมเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรมจากการประเมินผลงาน	4.53	0.57	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารจัดการจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกในการทำงานให้บุคลากร	4.83	0.43	มากที่สุด	3
รวม		4.77	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร แนวทางปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ตลอดจนนโยบายสำคัญต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ผู้บริหารวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงเรียน ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและส่งเสริมเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรมจากการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

(n = 313)

ที่	วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้บริหารดำเนินการตามขั้นตอนทางกฎหมายเมื่อบุคลากรมีปัญหาตามลำดับโดยให้ชี้แจงข้อเท็จจริง	4.54	0.55	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารดำเนินการระเบียบการทางวินัยเมื่อบุคลากรเข้าข่ายความผิดทางวินัย	4.65	0.51	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารแจ้งสิทธิและขั้นตอนการยื่นเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมให้บุคลากรทราบ	4.62	0.52	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารมีมาตรการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร	4.66	0.51	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากร	4.50	0.60	มากที่สุด	5
รวม		4.59	0.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีมาตรการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการตามระเบียบการทางวินัยเมื่อบุคลากรเข้าข่ายความผิดทางวินัย ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากร ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60)

การอภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา วางแผนบุคลากรกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องพึ่งงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการ การวางแผนอัตรากำลังจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนเอาไว้ สอดคล้องกับพระมหาประยูร ธีรวโร (ตระการ) (2556: 96) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่เด่นชัด 3 อันดับได้แก่ ข้อที่มีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการครูร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ข้อที่มีขั้นตอนในการวางแผนกำหนดอัตราข้าราชการครู และข้อที่มีการวางแผนเพิ่มจำนวนครูในแต่ละตำแหน่งในโรงเรียนแต่ละปี ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือข้อที่มีการจัดทำคู่มือตำแหน่งและจำนวนข้าราชการครูที่ชัดเจน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วด้านการวางแผนอัตรากำลังอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประสานหน่วยงานเพื่อรับสมัครอาจารย์และบุคลากร กรณีมีอัตราว่าง รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการรับสมัครบุคคล สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน กรณีมีอัตราว่างหรือได้รับอนุมัติอัตราใหม่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การได้มาซึ่งบุคลากรไม่ได้ดำเนินการที่สถานศึกษา และการสรรหาบุคลากรที่ขาดแคลนไม่ใช่เรื่องง่าย ผู้บริหารจำเป็นต้องติดตามความคืบหน้ากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งมอง

หาบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของโรงเรียนสอดคล้องกับ ญัฐนิช ศรีลา คำ (2558: 52) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ การจ้างครูอัตราจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของทางราชการ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาจัดดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้าง ดำเนินการอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การ แนวทางปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ตลอดจนนโยบายสำคัญต่าง ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและส่งเสริมเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรมจากการประเมินผลงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากร สอดคล้องกับ พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม) (2557: 129) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่คณะพนักงานส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ รองลงมา องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้บุคลากรได้มีสิทธิเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะไปในทิศทางที่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ

4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีมาตรการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินการตามระเบียบการทางวินัยเมื่อบุคลากรเข้าข่ายความผิดทางวินัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากร การ

บริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเป็นยุคสังคมออนไลน์ สื่อต่าง ๆ ผู้ปกครอง และนักเรียนสามารถเข้าถึงได้สะดวก ทำให้กระบวนการดำเนินการทางวินัยต้องมีการเตรียมพร้อมทั้งการป้องกันก่อนเกิดเหตุ และการดำเนินการหลังจากเกิดเหตุ สอดคล้องกับสิวรรณ์ ไชยกุล (2562: 63) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ครูมีวินัยในตนเอง รองลงมาคือผู้บริหารได้มีการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษา และน้อยที่สุดคือผู้บริหารได้มีการสั่งให้ครูออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งหรือเสนอให้อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่พิจารณา ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง จากผลการวิจัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารดำเนินการการแต่งตั้ง โยกย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จากผลการวิจัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบและส่งเสริมเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรมจากการประเมินผลงาน
- 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ จากผลการวิจัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพการบริหารบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2
2. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 2

องค์ความรู้ที่ได้

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวางแผนความต้องการกำลังคนในอนาคตทุกปีการศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประสานหน่วยงานเพื่อรับสมัครอาจารย์และบุคลากร กรณีมีอัตราว่าง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ด้านวินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีมาตรการเสริมสร้างการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มสารสนเทศ สนพ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564, 14 กุมภาพันธ์). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพ.ล.เลย เขต 2. [ออนไลน์] https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=4202
- จักรกฤษณ์ โปตาพล และสุพรรณิ บุญหนัก.(2563). สถิติเพื่อการวิจัย และการใช้โปรแกรม SPSS ในการวิจัย. เลย: สำรวย ก้อปปี้บ้านใหม่.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ปรินญาวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พระมหาประยुर ธีรวโร (ตระการ). (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1. ปรินญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธิ (ดีเยี่ยม). (2557). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก. ปรินญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สิวรรณ์ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3. สารนิพนธ์ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.